

PROYECTO DE PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Objetivo del Proyecto

La propuesta legislativa que nos ocupa tiene como objetivo esencial el reconocimiento y la defensa de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales, mediante la creación de un marco jurídico adecuado. Este marco se propone garantizar que el cambio de plataforma no sea una excusa para la erosión de los derechos laborales. La iniciativa surge como respuesta a la evidente falta de amparo legal en la que se encuentran estos trabajadores, planteando normativas que protejan sus derechos fundamentales frente a las nuevas modalidades de organización laboral que emergen de los cambios económicos y tecnológicos contemporáneos.

El proyecto de ley comprende a todos aquellos que ejercen su labor a través de plataformas digitales. No obstante, dada la realidad y los antecedentes, se hace hincapié en la aplicación de la legislación laboral y de seguridad social como regla general para los trabajadores de dichas plataformas. Solo mediante prueba en contrario se podría considerar a estos trabajadores como verdaderamente autónomos.

Este proyecto está alineado con las tendencias de legislación comparada, así como los pronunciamientos de nuestra jurisprudencia, tomando en cuenta las recomendaciones y estudios llevados a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se presentan propuestas para garantizar un trabajo entre las que destacamos:

- A. Otorgar un estatus adecuado a los trabajadores.
- B. Permitir que estos ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- C. Garantizar el salario mínimo aplicable.
- D. Garantizar la transparencia en pagos y las comisiones cobradas por las plataformas.
- E. Garantizar el cobro del salario de los trabajadores aun en caso de problemas técnicos en la plataforma.
- F. Garantizar que los términos del servicio que brinda la plataforma estén redactados de manera clara y concisa.

- G. Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben.
- H. Adoptar y aplicar código de conducta para los usuarios de la plataforma.
- I. Garantizar a los trabajadores el derecho a la defensa en caso de: apelar a una ausencia de pago, evaluaciones negativas, sanciones, infracciones al código de conducta y suspensiones de cuentas.
- J. Garantizar que las instrucciones de la tarea sean claras por parte de la plataforma.
- K. Evitar prácticas de incentivos que puedan acarrear riesgos físicos o psicológicos al trabajador.

Se siguen 2 lineamientos para adaptar el sistema de protección social a los trabajadores de las plataformas digitales, a saber:

- Aplicar los mecanismos de seguridad social para que cubra a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato;
- Garantizar que el pago de los salarios, cotizaciones y beneficios se haga mediante entidades bancarias que tengan sucursales nacionales, con la emisión del recibo correspondiente.

El trabajo en plataformas digitales

En la actualidad se puede observar que los avances en las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) en el mundo del trabajo se han puesto al servicio de modalidades laborales precarizantes, que pretenden aumentar los márgenes de ganancia del capital en su forma globalizada en detrimento de las condiciones de trabajo y derechos de las y los trabajadores. Una de ellas es el “Trabajo por Aplicaciones”, una forma de empleo que ha proliferado en Uruguay, lo que la academia ha denominado la “uberización” del trabajo.

No sólo nos enfrentamos a formas de explotación encubiertas, en cuanto a la definición de las relaciones laborales y sus modalidades, sino también a la ausencia de un marco legal que proteja los derechos básicos de los trabajadores.

La doctrina y la jurisprudencia han señalado que no estamos simplemente ante un cambio tecnológico, sino ante empresas que buscan maximizar ganancias evitando responsabilidades. Es particularmente impactante considerar que, según un informe de la OIT, estas empresas registraron ingresos de 934 millones de dólares en América Latina y el Caribe en los años 2019-2022.

Los trabajadores catalogados como "autónomos", "independientes" o "colaboradores", en su gran mayoría carecen de derechos y beneficios asociados con el empleo formal, como seguridad social, estabilidad laboral y protecciones sindicales, cumpliendo las mismas tareas en condiciones similares. Esta nueva forma de tercerización digital amplifica las injusticias y vulneraciones que conlleva la precarización laboral, por lo que destacamos la urgencia de abordar y regular esta modalidad.

Este "modelo de negocios" promovido por las plataformas tiene la intención subyacente de trasladar los costos no solo a quienes desempeñan las tareas, sino también a la sociedad en su conjunto, especialmente a los organismos de seguridad social y servicios de salud.

Las empresas, en general multinacionales, cuentan con recursos para hacerse cargo de los costos de la seguridad social y los servicios de salud de los trabajadores contratados bajo la modalidad de plataforma.

Es esencial que los gobiernos ejerzan su poder soberano para establecer reglas que no sólo permitan la llegada ordenada de empresas, sino que también protejan los derechos de sus trabajadores. La regulación debe enfocarse en garantizar condiciones laborales dignas y condenar los abusos.

En síntesis el proyecto de ley busca asegurar que los avances tecnológicos en este campo no resulten en deterioro de los derechos laborales. Se reconoce que la clasificación actual de estos trabajadores como "independientes" tanto por parte del Estado como por las empresas, es una categorización que no refleja la realidad de la relación laboral, siendo más bien una estrategia imperceptible e imprecisa, destinada a facilitar la sobreexplotación.

Se trata no solo de clarificar la relación laboral, sino de redefinirla basándose en criterios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la doctrina y jurisprudencia, que evidencian una relación de dependencia laboral.

Cabe destacar también que las presiones asociadas con los tiempos de entrega y las reglas que la plataforma establece unilateralmente, llevan a prácticas riesgosas, evidenciadas por el alto número de accidentes. Los afectados por estos accidentes a menudo sufren como consecuencia lesiones permanentes, quedando a cargo de los sistemas de seguridad social y salud del Estado.

Por otra parte, el tratar estas formas de empleo de manera diferencial resulta injusto para las empresas que cumplen con la legislación laboral vigente, introduciendo una competencia desleal.

El conocimiento del funcionamiento de los algoritmos utilizados por las plataformas digitales es fundamental para asegurar un entorno laboral que se ajuste a derecho. La opacidad en los criterios del algoritmo plantea dificultades tanto para el trabajador como para el sistema de control.

Aclarar cómo los algoritmos llegan a determinadas decisiones no implica vulnerar la propiedad intelectual del código. Es un paso necesario para verificar el cumplimiento de las normativas laborales mínimas legisladas. Tanto los trabajadores como las autoridades competentes deben tener acceso a información clara sobre los mecanismos que rigen su trabajo, para poder asegurar que no se perpetúan desigualdades, ni se violan derechos laborales, bajo el velo de la tecnología. La transparencia algorítmica, lejos de ser un capricho, es un requisito para garantizar que la tecnología sirva como una herramienta de apoyo, y no como un mecanismo de subordinación y explotación.

Cuando la llamada flexibilidad se convierte en una excusa para eludir responsabilidades laborales, como el pago de salarios justos, la cobertura de seguridad social y la garantía de condiciones de trabajo seguras, la intervención del Estado se vuelve imprescindible. La regulación estatal debe asegurar que cualquier forma de flexibilización laboral no comprometa los derechos básicos de los trabajadores ni conduzca a su sobreexplotación o desprotección.

En este contexto, la flexibilidad laboral debe diseñarse sin comprometer la estabilidad, la seguridad y los derechos laborales del trabajador.

Esta propuesta se fundamenta en los principios rectores del Derecho del Trabajo, destacando principalmente el Principio Protector y el de Primacía de la Realidad.

El proyecto dictamina que las normativas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se aplican a los trabajadores de plataformas digitales, invirtiendo la carga de prueba. En lugar de exigir al trabajador, quien es la parte más vulnerable, demostrar que trabaja en condiciones similares a una relación de dependencia, será la empresa quien deberá probar la supuesta autonomía en situaciones excepcionales.

Actualmente, disponemos de análisis, estudios científicos y trabajos de campo realizados por instituciones de renombre en el ámbito internacional, académico y sindical, que evidencian la precariedad y la dependencia en la que se encuentran los trabajadores de plataformas. Estos estudios presentan datos irrefutables sobre esta realidad. A nivel internacional, destaca la prolífica labor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en el ámbito local, el estudio realizado por el Instituto Cuesta-Duarte del PIT-CNT, cuyas conclusiones son reafirmadas por el reciente informe “Fairwork Uruguay Puntuaciones 2023”, titulado “La Precariedad Laboral versus la Promesa de Flexibilidad y Autonomía en la Economía de las Plataformas”.

Como se ha mencionado este proyecto recoge buena parte los resultados de esos estudios y recomendaciones, así como las soluciones de la legislación. Son pocas las novedades que se incluyen en el proyecto por fuera de ese marco, entre las que cabe anotar la búsqueda de compatibilidad con otras disposiciones de nuestro derecho positivo en materia por ejemplo de protección de datos personales.

Exposición de artículos.

En lo sustantivo, el artículo 1 establece su **objeto**, que es la regulación de la actividad de los trabajadores que desarrollan tareas mediante plataformas digitales, asegurando estándares mínimos.

Su artículo 2 establece el **marco de definiciones** a los efectos de la presente ley.

El artículo 3 se refiere al **ámbito subjetivo de aplicación**, que comprende a todos los trabajadores que desarrollan tareas mediante Plataformas Digitales.

Los artículos 4 y 5, establecen la **normativa aplicable**, sin perjuicio de la jurisdicción de ubicación del domicilio de la empresa titular de la plataforma digital, previendo la aplicación de las disposiciones del derecho laboral y de la seguridad social.

El artículo 6 prevé la **transparencia de los algoritmos** y sistemas de monitoreo, estableciendo obligaciones para las empresas de las plataformas digitales.

Los artículos 7 y 8 regulan aspectos sobre **información mínima requerida y su acceso** por parte de los trabajadores y en cuanto sea requerida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como por la Organización Sindical que correspondiere.

El artículo 9 consagra el **derecho de defensa del trabajador**, solicitando explicaciones, respuesta de la empresa, descargos respecto de decisiones que afecten las condiciones de trabajo en la plataforma.

El artículo 10, prevé un **procedimiento** que tiene por objeto dar **garantías** al trabajador.

El artículo 11, regula el **derecho al olvido y reputación digital**.

El artículo 12, refiere a la **protección de los datos personales del trabajador**, así como toda otra información que la empresa haya tenido acceso, colectado y registrado en el curso de la relación contractual.

El artículo 13 garantiza el derecho a la **desconexión digital**, con independencia de la existencia de cláusula contractual que lo determine.

El artículo 14 prevé **términos y condiciones** de la **contratación**.

El artículo 15 prevé la obligación para las empresas titulares de Plataformas Digitales de **evaluar riesgos y adoptar medidas de protección** para la seguridad y la salud de los trabajadores, en especial , en lo que refiere a riesgos psicosociales, ergonómicos y accidentes laborales. Determina expresamente la aplicación de normas de responsabilidad penal empresarial, conforme ley n.º 19.196 de 25 de marzo de 2014.

El artículo 16 regula aspectos de las **condiciones de trabajo** que debe cumplir la empresa, brindando al trabajador elementos, herramientas y servicios de bienestar mínimos.

El artículo 17 establece la exigencia de **capacitación previa** a cargo de las empresas, indicando expresamente determinadas materias o temas.

El artículo 18 refiere a aspectos de las **tercerizaciones**.

El artículo 19 regula **límites en la jornada diaria y semanal** de trabajo para una plataforma.

El artículo 20 establece **retribución mínima** de los trabajadores y **prohibición de descuentos** vinculados a los riesgos propios de la actividad.

El artículo 21 regula la forma de **liquidación de pago** a los trabajadores y la implementación de mecanismos que permitan el pago de los servicios a través del servicio **financiero nacional**.

El artículo 22 **garantiza la percepción de salario** de los trabajadores dependientes e independientes, por problemas técnicos en la plataforma que excedan su control.

El artículo 23 **prohíbe** de manera expresa la **subcontratación**.

El artículo 24 prevé la obligación a cargo de las plataformas laborales de implementar sistemas de **verificación de identidad de los trabajadores**.

El artículo 25 consagra la obligación de aprobar un **Código de Conducta**, que regule la relación y comportamiento entre las partes involucradas en la relación contractual.

El artículo 26 establece la **autoridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** para estos contratos, con todas las facultades.

El artículo 27 establece las **infracciones y sanciones** pasibles por incumplimiento a las disposiciones legales.

Los artículos 28 y 29 refieren a la **vigencia y reglamentación** de la ley.

Proyecto de Ley de regulación de Plataformas Digitales.

Artículo 1.- (Objeto). La presente ley tiene como objeto regular la actividad de los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurándose estándares mínimos de protección.

Artículo 2.- (Definiciones). A los efectos de esta ley se entiende por:

- A. **Plataformas digitales:** Los programas y procedimientos informáticos de las empresas que, independientemente del lugar de domicilio de su establecimiento, contactan a clientes con trabajadores, facilitando los servicios de entrega de bienes o transporte urbano de pasajeros, en ambos casos de manera onerosa, realizados en el territorio nacional.

- B. **Gestión algorítmica:** Sistema de ajustes en el trabajo en el que los trabajos humanos se asignan, optimizan y evalúan mediante algoritmos y rastreo de datos.
- C. **Logueo en la aplicación:** Acción por medio de la cual el trabajador accede a la aplicación mediante su código personal, que implica el ofrecimiento voluntario para prestar servicios.
- D. **Desconexión Digital:** Derecho de los trabajadores a no responder comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, incluyendo, entre otras, llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajería electrónica.
- E. **Cuenta:** Identificación digital y personalizada proporcionada a un usuario registrado en una aplicación.

Cancelación de cuenta: El proceso mediante el cual un usuario registrado en la plataforma en línea, ya no podrá acceder a la plataforma y realizar transacciones.

Artículo 3.- (Ámbito subjetivo de aplicación). La presente ley es aplicable a todo trabajador que desarrolle tareas mediante plataformas digitales.

Artículo 4.- (Normativa aplicable). El trabajo que se realice dentro del territorio nacional se regulará por la legislación nacional aplicable independientemente de la jurisdicción de radicación de la empresa titular de la plataforma digital.

Artículo 5.- (Aplicabilidad de las normas laborales y de seguridad social). Serán de aplicación las disposiciones del derecho laboral y de la seguridad social, en el caso, de trabajadores que presten servicios a empresas, que, mediante plataformas digitales, ejerzan facultades de organización, dirección y control de forma directa o indirecta de las condiciones de trabajo.

Artículo 6.- (Transparencia de los algoritmos y sistemas de monitoreo). Las empresas titulares de plataformas digitales deben respetar, en la implementación de los algoritmos, los principios de igualdad y de no discriminación. Asimismo, deben cumplir las siguientes obligaciones con relación al trabajador:

- A. Informar sobre la existencia de sistemas de seguimiento automatizados que se utilicen para controlar, supervisar o evaluar el desempeño de los trabajadores de la plataforma a través de medios electrónicos.

- B. Informar las restricciones, suspensiones o cancelaciones de las cuentas, sus alcances y efectos en relación al vínculo.
- C. Informar cualquier cambio en criterios de valoración de desempeño y función, mensual o semestral, que puedan afectar la forma en la que se le asignen servicios o tareas, así como en el seguimiento de la plataforma.
- D. Poner a disposición o facilitar los parámetros a tener en cuenta en la valoración, los criterios aplicados en la misma, e indicar de qué forma afecta las condiciones de trabajo. La información indicada en los literales anteriores no comprende la revelación del código algorítmico de la plataforma digital.

Artículo 7.- (Información mínima exigida). La información mínima requerida en el artículo anterior se corresponde:

a) en lo que respecta a los sistemas de seguimiento automatizados:

(i) el hecho de que dichos sistemas estén en uso o en proceso de implantación;

(ii) las categorías de acciones monitoreadas, supervisadas o evaluadas por dichos sistemas, incluida la evaluación por parte del destinatario del servicio;

b) en lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones:

(i) el hecho de que dichos sistemas estén en uso o en proceso de implantación;

(ii) las categorías de decisiones que son tomadas o respaldadas por dichos sistemas;

(iii) los principales parámetros que dichos sistemas tienen en cuenta y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizadas, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento del trabajador de la plataforma influyen en las decisiones;

(iv) los fundamentos de las decisiones de restricción, suspensión o baja de la cuenta, de la denegación de la retribución o pago del salario o de la situación contractual del trabajador de la plataforma.

c) Todo cambio de cualquier parámetro regulado en la relación contractual, con obligación de proporcionar la debida información del caso.

Artículo 8.- (Acceso a la información). Las empresas titulares de plataformas digitales deben brindar al trabajador la información indicada en el artículo anterior, en forma de documento que podrá constar en formato electrónico. Dicha información deberá permanecer a disposición y será suministrada siempre que sea requerida por el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, así como por la organización sindical correspondiente.

Artículo 9.- (Derecho a solicitar explicación, obtener respuesta y realizar descargos). Los trabajadores tienen derecho a requerir explicación, obtener respuesta por parte de la empresa titular de la plataforma digital y, en su caso, en ejercicio del derecho de defensa, entre otros, presentar sus descargos en relación a cualquier decisión tomada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecte a las condiciones de trabajo del trabajador de la plataforma.

Las empresas deben proporcionar a los trabajadores acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital para ejercer sus derechos y realizar en su caso, las defensas correspondientes a fin de aclarar hechos, circunstancias y razones que fundamentan la decisión.

Las empresas garantizarán que la persona de contacto posea la formación y cuente con las facultades necesarias suficientes para cumplir esa función y corregir las decisiones ejecutadas por el algoritmo.

Artículo 10.- (Procedimiento). Las empresas deben proporcionar al trabajador un informe escrito, en el que conste los motivos y fundamentos de cualquier decisión respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones que restrinja, suspenda o cancele la cuenta del trabajador en la plataforma, así como cualquier decisión relacionada con la negación de remuneración por el trabajo realizado, cambios en la situación contractual u otras decisiones con efectos similares.

- A. El documento con el informe indicado en el inciso primero, debe ser entregado al trabajador dentro de un plazo máximo de 48 horas corridas, a partir de la fecha de notificación de la decisión.

- B. A partir del día siguiente de la fecha de notificación del trabajador, o en su caso, a partir del vencimiento del plazo de 48 (cuarenta y ocho) horas previsto en el literal anterior, el trabajador contará con 10 días hábiles para esgrimir sus defensas (presentación escrita de quejas y/o descargos).
- C. Recibida la queja o descargo, la empresa titular deberá expedirse en un plazo no mayor a 72 horas a partir de la recepción de la presentación del trabajador, la que se comunicará inmediatamente al reclamante

Artículo 11.- (Derecho al olvido y reputación digital). El derecho al olvido implica el derecho que tiene toda persona alcanzada por la actividad de la plataforma, a solicitar la eliminación o desindexación de información personal que sea obsoleta, inexacta, o cuya publicación pueda afectar su dignidad, reputación o privacidad.

La reglamentación establecerá un procedimiento sencillo y accesible que permita realizar las solicitudes ante los responsables de los sitios web o plataformas digitales que alojen dicha información.

Los trabajadores tienen derecho a su reputación digital y a ser protegidos de cualquier afectación o menoscabo de su honor.

La reputación digital constituye un bien o capital portable, relativo a la actuación y valoración personal en el ámbito laboral, cuya titularidad pertenece al trabajador, quien podrá solicitar y acceder a todos los datos referidos a su persona, recolectados por la empresa titular de la plataforma, en razón o durante el vínculo contractual laboral hasta un año después de su finalización.

Artículo 12.- (Protección de los datos personales). Los datos personales del trabajador, así como toda otra información, que la empresa haya tenido acceso, colectado y registrados en el curso de la relación contractual de trabajo, sólo podrán ser utilizados para el cumplimiento de la actividad. Dicha información se manejará de conformidad con los principios generales de protección de datos personales de legalidad, veracidad, finalidad, previo consentimiento informado, seguridad de los datos, reserva, responsabilidad , respetando los derechos de los trabajadores titulares de los datos y la condición de datos especialmente protegidos, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 18.331 de 11 de septiembre de 2008.

Artículo 13.- (Desconexión Digital). Se garantiza a los trabajadores el derecho a la desconexión digital, con independencia de la verificación o no de la existencia de cláusula contractual que lo determine.

Artículo 14.- (Términos y condiciones de la contratación). Los términos y condiciones para la utilización de la plataforma digital y la formalización de la contratación, en su caso, deben ser claros, precisos, inequívocos, transparentes, concisos y de fácil acceso para el trabajador.

Se considerarán nulas las cláusulas incorporadas en el contrato que sean abusivas, violatorias de derechos humanos o contrarias a las leyes o a la moral pública, excluyan injustificadamente la responsabilidad de la empresa titular de la plataforma, o que impidan a los trabajadores recurrir a posibles reparaciones.

Las partes contratantes deben estar identificadas con precisión en el contrato.

Los trabajadores deben ser notificados de cualquier cambio de términos y condiciones contractuales con una antelación no menor a 10 (diez días) previos a la entrada en vigencia de la modificación.

Artículo 15.- (Evaluación de riesgos y medidas de prevención). Las empresas titulares de plataformas digitales deberán:

- A. evaluar los riesgos de los sistemas automatizados de seguimiento, toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores; en especial, en lo que respecta a los posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y accidentes laborales.

- B. evaluar si las salvaguardas de los sistemas son apropiadas para los riesgos identificados en vista de las características específicas del entorno de trabajo. No será admisible la utilización de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones que ejerzan una presión indebida sobre los trabajadores y pongan en riesgo la salud física y mental de los trabajadores de la plataforma.

Serán de aplicación las normas en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo, de conformidad a lo previsto en la ley N° 15.965 de 28 de junio de 1988, su reglamentación,

así como las disposiciones de la ley N° 19.196 de 25 de marzo de 2014, sobre responsabilidad penal empresarial y toda otra normativa aplicable.

Artículo 16.- (Condiciones de trabajo). Sin perjuicio de la aplicación general de las disposiciones normativas vigentes en la materia, la reglamentación determinará los requisitos adicionales mínimos que se deben cumplir, reunir u otorgar por parte de la empresa titular, a efectos de brindar condiciones dignas y adecuadas de trabajo, ya sea en cuanto a herramientas propiamente necesarias y esenciales, para el mismo, así como, también elementos de protección de seguridad vial y climática del trabajador. A tales efectos, deben asegurarse servicios o espacios de bienestar mínimos, entre otros, lugares de alimentación, resguardo o protección, e higiene del trabajador.

Artículo 17.- (Capacitación). Las empresas deberán capacitar a los trabajadores en forma previa al comienzo de la relación laboral. La capacitación deberá comprender el conocimiento de las normas de tránsito, así como las prácticas concernientes al cuidado de la seguridad personal y salubridad e higiene en caso de transporte y reparto de sustancias alimenticias, farmacéuticas o similares, sin perjuicio de lo establecido en la reglamentación específica para la actividad.

Artículo 18.- (Tercerización). En casos de descentralización empresarial, cuando participen en la prestación del trabajo en cuestión dos o más empresas a través de plataformas electrónicas, se aplicará a todos los efectos la legislación vigente en materia de tercerizaciones.

Artículo 19.- (Tiempo de trabajo y límite semanal). A los efectos de esta ley se considera tiempo de trabajo el lapso durante el cual el trabajador esté a disposición de la empresa, a partir del logueo en la aplicación, hasta que se desconecte.

Sin perjuicio de lo previsto en el inciso anterior, no se considerará tiempo de trabajo el período en que el trabajador aun estando logueado, se encuentre en modo pausa conforme sea previsto en la plataforma, salvo que correspondan a los descansos habilitados.

El límite de la jornada diaria será de 8 horas y no podrá superar las 48 horas semanales de trabajo para una misma plataforma digital.

Artículo 20.- (Retribución mínima). La retribución del trabajador podrá ser fijada por tiempo de trabajo, por producción o destajo.

En el caso de fijación de retribución por producción o destajo, la misma será acordada por viaje, envío, entrega o distribución; considerando entre otros la distancia, el tiempo de desplazamiento y lapso de espera. Esta retribución se devengará aunque no se haga efectivo el servicio por causas no imputables al trabajador.

Las empresas únicamente podrán realizar a los trabajadores aquellos descuentos legales o retenciones salariales habilitadas por la Ley N° 17.829 de 18 de septiembre de 2004.

Se prohíbe realizar descuentos salariales vinculados a los riesgos propios de la actividad.

Las retribuciones mínimas no podrán ser inferiores a lo determinado en el mecanismo previsto por la ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943, concordantes y modificativas.

Artículo 21.- (Transparencia, Seguridad y Pago Bancario). Las empresas titulares de las plataformas digitales deberán implementar mecanismos que permitan el pago de los servicios prestados por los trabajadores, exclusivamente a través de Bancos habilitados para funcionar en el país.

La liquidación de pago de los trabajadores de plataformas digitales deberá ser transparente, precisa y detallada, discriminando los conceptos de propina, pagos, destajos, horas pagas; sí como los descuentos realizados; permitiendo a los trabajadores conocer de manera clara y precisa la remuneración recibida por sus servicios.

Artículo 22.- (Compensación por problemas técnicos en la Plataforma, accidentes laborales e imprevistos). En caso de que los trabajadores enfrenten la pérdida de trabajo debido a problemas técnicos en la plataforma digital que excedan su control, la empresa titular estará obligada a proporcionar una compensación equivalente al tiempo de trabajo perdido. Esta compensación se calculará en función del promedio de ingresos obtenidos por el trabajador durante un período de tiempo previamente establecido.

La empresa titular de la plataforma deberá acordar junto a sus trabajadores un procedimiento de reclamación claro y accesible, para que los dependientes puedan solicitar compensación por trabajo perdido debido a problemas técnicos en la plataforma, accidentes laborales y otros imprevistos, debiendo contar con plazos máximos razonables para su

resolución. Este procedimiento deberá ser comunicado de manera clara y fehaciente a los trabajadores.

Artículo 23.- (Prohibición de subcontratación). Queda prohibida la práctica de subcontratación en plataformas digitales. Toda persona que ofrezca sus servicios en estas plataformas es responsable directa de realizarlos, careciendo de legitimación para cederlos a terceros. Se establecerán mecanismos de verificación y control por parte de las plataformas para asegurar el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 24.- (Verificación de identidad). Las plataformas digitales implementarán sistemas de verificación de identidad de los trabajadores. Se podrán requerir documentos de identificación válidos y otros mecanismos de autenticación para prevenir el uso de identidades falsas o la suplantación de terceros.

Artículo 25.- (Código de conducta). Es obligación de las plataformas poseer un Código de Conducta, que regule el comportamiento entre las partes involucradas en la relación contractual y la prestación del servicio.

El Código debe estar disponible en la web de la empresa titular. Los trabajadores al inicio de la relación de trabajo deberán ser notificados en forma expresa de éste Código y adherir a su cumplimiento.

Artículo 26.- (Control). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la autoridad competente para verificar y controlar el cumplimiento de la presente ley y de las normas laborales y de seguridad social aplicables.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social queda facultada para practicar inspecciones, intimaciones y toda diligencia que sea necesaria para verificar el cumplimiento normativo; así como para ejercer los cometidos y poderes jurídicos de que está legalmente investida.

Artículo 27.- (Infracciones y sanciones). Las infracciones a las disposiciones de la presente ley, así como a los convenios internacionales de trabajo, leyes, decretos, resoluciones, laudos y convenios colectivos, cuyo contralor corresponde a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social serán pasibles de sanciones.

En caso de comprobación de incumplimiento de la normativa por parte de la Plataforma podrán aplicarse sanciones, siendo estas: amonestación, multas (de cuantía en función de la entidad de la infracción y la cantidad de trabajadores involucrados), suspensión temporal o permanente de la plataforma en una localidad o en la totalidad del territorio departamental, y la cancelación de la habilitación para operar en el país.

Las sanciones descritas en el inciso anterior se graduarán en atención a la gravedad, reiteración o reincidencia de la infracción cometida y podrán acumularse. En el caso de la aplicación de multas, el acto administrativo definitivo constituirá título ejecutivo y serán aplicables las disposiciones de los juicios ejecutivos previstas en el Código General del Proceso, ley N° 15.982 de 18 de octubre de 1988, concordantes y modificativas.

Artículo 28.- (Vigencia). La presente ley entrará en vigor a los 90 (noventa) días a contar desde la fecha de su promulgación.

Artículo 29.- (Reglamentación). El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro de los 90 (noventa) días siguientes, contados a partir de la fecha de su promulgación.

Propuesta presentada a la bancada de Diputados del Frente Amplio por las bancadas del Partido Socialista y el Partido por la Victoria del Pueblo.